

Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Personel Pada Unit (Pengendalian Massa) Dalmas Direktorat Samapta Polda Kaltim

Niken Saputri¹, Syahril Hasan², Tutik Yuliani³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Balikpapan

¹nikennstr1701@gmail.com

ABSTRAK

Pengendalian Massa (Dalmas) Direktorat Samapta Polda Kaltim tidak jarang harus berhadapan dengan aksi demonstrasi yang berujung ricuh Dalam menjalankan tugasnya. Peran menjaga ketertiban sosial saat terjadi unjuk rasa mengakibatkan tekanan psikologis bagi para aparat kepolisian, yang bisa berujung tingkat kepuasan kerja yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor (kepemimpinan, stress kerja, dan lingkungan kerja) yang memengaruhi kepuasan kerja personel kepolisian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei terhadap 190 personel Pada unit Pengendalian Massa (Dalmas) Direktorat Samapta Polda Kalimantan Timur. Temuan penelitian mengungkap bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada unit Pengendalian Massa (Dalmas) Direktorat Samapta Polda Kaltim. Sedangkan variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada unit Pengendalian Massa (Dalmas) Direktorat Samapta Polda Kaltim, sehingga semakin tinggi stres kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja. Begitu juga sebaliknya. Temuan ini mendorong pimpinan Unit Pengendalian Massa (Dalmas) Direktorat Samapta Polda Kaltim untuk lebih memperhatikan kondisi psikologis personel kepolisian. Hal ini lantaran stres akibat kerja maupun tekanan-tekanan dalam menjalankan pekerjaan tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, namun bisa mengganggu kinerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepolisian.

ABSTRACT

The Community Control Unit (Unit Pengendalian Masyarakat/Dalmas) of the East Kalimantan Police Samapta Directorate often has to face demonstrations that lead to chaos in carrying out its duties. The role of maintaining social order during demonstrations results in psychological pressure for police officers, which can lead to low levels of work satisfaction. This study aims to examine the factors (leadership, work stress, and work environment) that influence the work satisfaction of police personnel. This study used a quantitative survey method of 190 personnel in the Dalmas unit of the Samapta Directorate of East Kalimantan Police. The research found that leadership and work environment variables did not have a significant influence on work satisfaction in the Dalmas unit of the Directorate of Samapta Polda East Kalimantan. Meanwhile, the work stress variable has a negative and significant influence on work satisfaction in the Dalmas unit of the Directorate of Samapta Polda East Kalimantan, so that the higher the work stress, the lower the work satisfaction. And vice versa. These findings prompted the Dalmas leadership of the East Kalimantan Police Samapta Directorate to pay more attention to the psychological condition

of police personnel. This is because work-related stress and pressures in carrying out work not only have an impact on work satisfaction, but can interfere with work performance.

Keywords: *Work satisfaction, Leadership, Work stress, Work environment, Police force.*

PENDAHULUAN

Pengendalian Massa (Dalmas) Direktorat Samapta Polda Kaltim merupakan salah satu unit kepolisian dibawah Polda yang memiliki tugas utama yang memberi perlindungan dan pengayoman terhadap sekelompok masyarakat yang tengah menyampaikan aspirasi di tempat umum. Dalam menjalankan tugasnya, beberapa kali Dalmas Kalimantan Timur harus berhadapan dengan aksi demonstrasi yang berujung ricuh. Misalkan pada aksi buruh di depan kantor Bea Cukai Samarinda tanggal 07 Maret 2024, di mana mereka melakukan perusakan pagar, membakar ban di depan kantor Bea Cukai (Detik.com, 2024). Demikian juga demo baru-baru ini tentang aksi protes nasional menyangkut RUU Pilkada bertajuk “Darurat Indonesia” yang juga berlangsung di Kalimantan Timur. Menurut pantauan Detik.com (24 Agustus 2024), aksi yang berlangsung di depan DPRD Kalimantan Timur berakhir ricuh. Dua hari setelahnya, tepatnya tanggal 26 Agustus 2024, Aliansi Mahasiswa Kalimantan Timur Bergerak (Makara) melakukan demonstrasi serupa. Menurut pantauan Tribunews, massa tidak mau membubarkan diri meski sudah pukul lebih 18.00 WITA. Akhirnya, terjadi pembubaran paksa dan kericuhan yang terjadi antara demonstran dan personel polisi (Tribunews Kaltim, 2024).

Kasus-kasus yang telah peneliti paparkan menunjukkan karakteristik pekerjaan polisi yang harus berhadapan dengan masyarakat demi menjaga ketertiban sosial berpotensi mengakibatkan tekanan psikologis bagi para aparat kepolisian, misalnya polisi harus bersiap dengan adanya ancaman cedera bahkan kematian dalam melaksanakan tugasnya. Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa bahaya merupakan karakter yang melekat dalam profesi seorang polisi (Cheung & Li, 2023). Pada gilirannya, tekanan yang dialami polisi dapat mengakibatkan kepuasan kerja aparat kepolisian menjadi menurun (Rostami et al., 2022). Padahal, kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja petugas kepolisian (Balqis et al., 2021). Selain itu, kepuasan sangat penting bagi petugas kepolisian karena memengaruhi komitmen organisasi, tingkat kehadiran dan kinerja kepolisian secara umum (Hasan et al., 2022; Herawati et al., 2022; Kumar, 2021).

Berangkat dari uraian tersebut, pemahaman tentang berbagai aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel kepolisian sangat penting diketahui. Beragam penelitian terbaru telah menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari berbagai model kepemimpinan terhadap kepuasan kerja polisi (Anwar et al., 2024; Makayasa et al., 2020; Suhirno et al., 2023; Wijayanty, 2018). Meski sejumlah penelitian tersebut terlihat meyakinkan, namun sejumlah penelitian lain justru menunjukkan hasil yang sebaliknya, yakni kepemimpinan tidak memengaruhi kepuasan kerja karyawan Misalnya studi yang dihasilkan (Hasan, 2016; Rivaldo & Ratnasari, 2020b; Tsanyatha & Santoso, 2023).

Variabel lain yang sangat penting untuk diajukan adalah stres kerja. Sejumlah penelitian telah membuktikan bahwa tekanan dalam pekerjaan memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, khususnya di kalangan pegawai kepolisian (Rahman & Shanjabin, 2022; Rostami et al., 2022). Semakin tinggi intensitas stres, semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan. Namun penelitian (Almaida & Purnomo, 2021) dengan subjek penelitian pada polisi lalu lintas di Makassar justru menunjukkan stres tidak memengaruhi kepuasan kerja.

Studi-studi sebelumnya secara konsisten membuktikan terdapat interaksi signifikan antara lingkungan kerja dengan tingkat kepuasan kerja anggota kepolisian (Boka & FoEh, 2024; Halim, 2023; Kumar, 2021; Paoline & Gau, 2020; Wijayanty, 2018). Meskipun studi lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak secara langsung memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Budiono et al., 2021; Pranitasari et al., 2022).

Berangkat dari urgensi permasalahan dan inkonsistensi sejumlah variabel yang telah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan, stres kerja, serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Personel Unit Dalmas Direktorat Samapta Polda Kaltim.

LANDASAN TEORI PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Ariani, 2018 p. 28) Manajemen SDM merupakan penerapan fungsi manajemen untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat secara efektif dan efisien. Definisi yang hampir serupa menyebut bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis dalam rangka mengatur orang di organisasi, yang berfokus pada perekrutan, pengembangan, motivasi, dan optimalisasi kinerja (Koteski & Petkosk, 2022). Kedua definisi tersebut menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup seluruh aspek pengelolaan karyawan secara strategis, mulai dari tahapan rekrutmen hingga upaya organisasi untuk mengoptimalkan kinerja pegawai demi mencapai keberhasilan.

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan konsep multidimensi yang kompleks yang menggambarkan perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka (Alrefaei, 2020). Definisi lain menyebut kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami seseorang terkait pekerjaannya, lingkungan tempat ia bekerja, serta hubungan yang terjalin dengan rekan kerjanya (Agustini, 2019). Tingkat kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh faktor personal maupun organisasi, yang melibatkan kemampuan individu, sikap, kepercayaan, dan sistem nilai. Dengan kata lain, bisa dipahami yakni kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang kompleks yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Berbagai faktor memengaruhi kepuasan kerja, baik yang berasal dari individu karyawan maupun dari lingkungan kerjanya.

Kepemimpinan(X₁)

Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang memengaruhi dan mengarahkan kelompok untuk bekerja sama menuju visi organisasi (Prasinta et al., 2023, p. 3). Definisi lain mendefinisikan kepemimpinan sebagai relasi interpersonal di mana seorang individu mampu memengaruhi perilaku individu lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Prayudi et al., 2022, p. 10). Berdasarkan kajian terhadap pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ialah proses individu memengaruhi dan memberikan arahan terhadap perilaku individu maupun kelompok guna mencapai tujuan bersama.

Stres Kerja (X₂)

Stres kerja ialah bentuk tekanan yang memengaruhi cara berpikir serta situasi individu. Stres muncul pada karyawan akibat kurangnya kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani. Selain itu, karyawan juga harus terus menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan dalam

organisasi yang dapat berpengaruh pada kondisi fisik maupun psikologis mereka (Handoko, 2018, p. 200). Pengertian lain mengatakan, stres kerja diartikan sebagai respon fisik, mental, dan fisiologis secara kumulatif terhadap tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan untuk waktu yang lama (Boyanov & Andonov, 2024). Berdasarkan pemaparan tersebut dapat dipahami bahwa stres kerja ialah kondisi yang merupakan respon fisik, mental, maupun fisiologis akibat tekanan terhadap pekerjaan seseorang.

Lingkungan kerja(X₃)

Lingkungan kerja meliputi segala hal di area pekerja yang berpotensi memengaruhi mereka dalam mengerjakan segala tugas yang diberikan. Contohnya adalah kebersihan, musik, dan sebagainya. Karena lingkungan kerja berpotensi memengaruhi kinerja, setiap perusahaan perlu mengupayakan agar lingkungan tersebut memberikan pengaruh positif bagi karyawan (Widyaningrum, 2019, p. 56). Pengertian lain menyebut lingkungan kerja adalah semua fasilitas dan infrastruktur yang terdapat di area karyawan saat kerja yang memiliki potensi memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (Soelistya et al., 2020, p. 46). Singkat kata, lingkungan kerja mencakup seluruhnya yang ada di area tempat kerja pekerja yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap cara serta kualitas pekerjaan mereka.

Pengembangan Hipotesis

Terlepas dari berbagai model yang berkembang, kepemimpinan pada dasarnya berkaitan dengan cara seseorang memengaruhi tingkah laku bawahan, sehingga mereka bersedia bekerja sama dan secara produktif menuju visi organisasi (Mulidya et al., 2018). Sebuah gaya kepemimpinan bisa menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga karyawan merasa nyaman untuk berbagi pandangan dan keluhan mereka (Thakur et al., 2022), yang pada ujungnya bisa mendorong kepuasan kerja. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa kepemimpinan bisa mendorong kepuasan kerja karyawan (Anwar et al., 2024; Makayasa et al., 2020; Suhirno et al., 2023; Tamar et al., 2022; Wijayanty, 2018).

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Stres kerja timbul karena persepsi terhadap beban kerja yang terlalu berat. Peningkatan stres yang terjadi di kalangan pegawai akan menurunkan kepuasan kerja mereka, dan sebaliknya penurunan stres yang terjadi pada karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka (Aryanto et al., 2020). Sebanding lurus dengan keterangan tersebut, stres kerja berdampak secara negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja (Rahman & Shanjabin, 2022; Rostami et al., 2022).

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Studi (Kumar, 2021) menguji berbagai dimensi yang memengaruhi kepuasan kerja polisi (aspek demografis dan lingkungan kerja). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa meskipun faktor demografis memberikan kontribusi dalam memengaruhi kepuasan, namun lingkungan kerja merupakan faktor utama yang mendorong kepuasan di lingkungan pegawai kepolisian. Dalam konteks lingkungan kerja kepolisian, temuan Kumar mendapatkan banyak dukungan dari hasil penelitian lainnya (Boka & FoEh, 2024; Halim, 2023; Kumar, 2021; Paoline & Gau, 2020; Wijayanty, 2018).

H3: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian mengenai suatu masalah kehidupan sosial atau manusia berdasarkan pengujian terhadap teori atau

hubungan antar variabel, di mana pengukurannya menggunakan numerik dan dianalisis menggunakan prosedur statistik dalam rangka menghasilkan generalisasi prediktif tentang kebenaran teori atau hubungan variabel (Creswell, 2018). Variabel yang diuji pada penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan (X_1), stres kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). Responden penelitian adalah 190 personel Pada unit Dalmas Direktorat Samapta Polda Kalimantan Timur. Teknik analisis yang dipergunakan adalah *Structural Equation Model based on Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan SMART-PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

190 responden yang mengisi kuesioner semuanya berjenis kelamin laki-laki. Divisi yang paling banyak menjadi responden adalah Almansus dengan total 25 orang (13,6%). Selanjutnya disusul oleh Kompi 1/Pleton 1 dan Kompi 3/Pleton 1 yang masing-masing berjumlah 18 orang atau setara dengan 9,47%. Selanjutnya adalah Kompi 1/Pleton 2, Kompi 1/Pleton 3, Kompi 2/Pleton 1, Kompi 2/Pleton 2, Kompi 2/Pleton 3, Kompi 3/Pleton 2, dan Kompi 3/Pleton 3 yang masing-masing terdiri dari 17 orang atau setara dengan 8,95%. Sisanya adalah negosiator yang berjumlah 10 orang (5,26%).

Analisis Measurement Model (Outer Model)

Outer model meliputi: 1) Cronbach's Alpha; 2) Composite Reliability; 3) AVE (Average Variance Extracted) yang dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Uji Realibilitas dan Validitas

Tabel. 1 Construct Reliability and Validity

	Average Variance Extracted (AVE)	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepemimpinan (X_1)	0,830	0,949	0,958
Stres Kerja (X_2)	0,822	0,898	1,042
Lingkungan Kerja (X_3)	0,967	0,983	1,035
Kepuasan Kerja (Y)	0,830	0,932	0,949

Sumber: Data diolah melalui SMARTPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 1, semua nilai AVE terkecil ialah 0.791 (X_2) dan terbesar ialah 0.967 (X_3). Berdasarkan angka-angka tersebut, maka keseluruhan nilai AVE berada di atas 0,50. Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi validitas konvergen, maka setiap indikator bisa menjelaskan variabelnya masing-masing. Tabel tersebut juga menginformasikan bahwa *Cronbach's alpha* dan Composite reliability pada setiap variabel lebih tinggi dari 0,7. Dengan demikian, semua variabel dalam menjelaskan setiap variabel telah reliabel atau memiliki keandalan.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)

R-Square (R^2)

Uji Koefisien Determinan R Square (R^2) berguna dalam menentukan efektivitas model dapat menjelaskan variasi variabel dependen atau nilai variabel endogen sebagai indikator kekuatan prediksi dari model struktural. Menurut Hair, nilai R^2 senilai 0,75 menyatakan kekuatan yang kuat, 0,50 menyatakan kekuatan moderat, serta 0,25 menyatakan kekuatan yang rendah.

Berikut ini disajikan Nilai R² dalam model penelitian ini:

Tabel. 2 R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,295	0,283

Sumber: Data diolah melalui SMARTPLS (2024)

Berdasarkan data 4.10 terlihat bahwa R-square bernilai 0,295. Artinya, semua variabel eksogen dalam penelitian ini (X₁, X₂ X₃) dapat menjelaskan variabel endogen (Y) senilai 29,5%. Sementara 70,5% diakibatkan oleh variabel lain yang bukan variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan acuan Hair, maka angka 29,5% tergolong rendah karena tidak mencapai 50%.

Effect Size (F²)

Menjelaskan nilai F² senilai 0,02, 0,15, serta 0,35 dapat diinterpretasikan apakah variabel prediktor laten berpengaruh lemah, sedang, atau besar pada tingkat struktural.

Tabel. 3 Effect Size (F²)

	Kepemimpinan (X1)	Stres Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Kepemimpinan (X1)				0.138
Stres Kerja (X2)				0.051
Lingkungan Kerja (X3)				0.030
Kepuasan Kerja (Y)				

Terlihat bahwa *size effect* dari stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tergolong rendah. Begitu juga dengan kepemimpinan, meski angkanya relatif tinggi, namun belum menyentuh angka 0,15 sehingga masih tergolong rendah.

Model Fit

Model fit dapat dievaluasi melalui nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) dan Nilai Fit Index (NFI). Nilai SRMR yang baik seharusnya berada di bawah 0,08, sementara nilai NFI yang baik bernilai lebih dari 0,90. Semakin mendekati 1 nilai NFI, maka model yang dibangun semakin baik atau semakin sesuai.

Tabel. 4 Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,064	0,064
d_ ULS	0,564	0,564
d_ G	0,971	0,971
Chi-Square	930,069	930,069
NFI	0,776	0,776

Terlihat bahwa SRMR memiliki nilai 0,064 yang berarti dibawah 0,08. Jika merujuk NFI, nilainya 0,776. Meski SRMR menunjukkan model fit yang bagus, namun NFI belum mencapai 0,9 sehingga dapat disebut kurang fit.

Pengujian Hipotesis (*Boothstrapping*)

Uji signifikansi dengan menggunakan T-statistik dapat digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Jika nilai T-hitung lebih besar daripada nilai T-tabel, maka hipotesis nol ditolak dan dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Alternatif lainnya adalah melalui nilai P-Values pada analisis jalur antar variabel (*path analysis*) menggunakan metode *bootstrapping*, dengan ukuran P-Values $< \alpha$. Dengan tingkat alfa 5% ($\alpha = 5\%$), hipotesis tidak ditolak jika P-Values $< 0,05$. Sementara ketika P values $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.

Tabel. 5 Nilai Pengujian Path Coefficients

	Original Sample	T Statistics	P Values
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja (Y)	0,362	1,561	0,119
Stres Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,17	1,062	0,288
Lingkungan Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	-0,194	2,774	0,006

Sumber: Data diolah melalui SMARTPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 3, maka hasil pengujian hipotesis dapat dirincikan sebagai berikut. Pertama, hasil pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja personel Dalmas memiliki nilai *original sampel* sebesar 0,362 yang berarti arah hubungannya positif, namun P values-nya sebesar 0,119 $> 0,05$. Angka T Statistics 1,561 $< T$ Tabel (1,96). Dari dua uji tersebut, maka kepemimpinan tidak memengaruhi kepuasan kerja personel pada Unit Dalmas Direktorat Samapta Polda Kaltim.

Pengujian kedua pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja personel pada Unit Dalmas menunjukkan *original sample* -0.194 yang berarti arah pengaruhnya negatif. P values menunjukkan angka 0,006 $< 0,05$ dan T Statistics 2.774 $> T$ Tabel (1,96). Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja personel di Unit Dalmas Direktorat Samapta Polda Kaltim.

Pengujian ketiga adalah pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja personel pada Unit Dalmas yang menunjukkan P values 0,288 $> 0,05$ serta T Statistics 1.062 $< T$ Tabel (1,96), artinya pengaruhnya tidak signifikan. Dengan kata lain, lingkungan kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja personel pada Unit Dalmas Direktorat Samapta Polda Kaltim.

Pengaruh Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan tidak memengaruhi kepuasan kerja personel pada Unit Pengendalian Massa (Dalmas) Direktorat Samapta Polda Kaltim. Salah satu argumen yang bisa diajukan oleh peneliti adalah karena karakter yang melekat pada jenis tugas dalam Dalmas itu sendiri. Dalmas adalah unit Samapta yang bergerak dibawah komando Samapta. Ketika menjalankan tugas untuk menjaga ketertiban saat sebuah demonstrasi terjadi, sebuah kepemimpinan yang berlangsung tetap mengacu pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 16 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengendalian Massa. Di dalamnya dijelaskan alur yang wajib dikerjakan saat pengamanan. Hal ini yang kemudian mengindikasikan bahwa peran kepemimpinan berfungsi mengkoordinasi yang disesuaikan dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini bisa menjelaskan mengapa kepemimpinan kurang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja personel kepolisian.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan sejumlah penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja bawahan atau karyawan (Anwar et al., 2024; Makayasa et al., 2020; Suhirno et al., 2023; Tamar et al., 2022; Wijayanty, 2018). Sebanding lurus dengan hal tersebut, hasil kajian ini menguatkan pula sejumlah kajian terdahulu yang menyebutkan bahwa kepemimpinan tidak memengaruhi kepuasan kerja (Rivaldo & Ratnasari, 2020a; Tsanyatha & Santoso, 2023).

Pengaruh Stres Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat korelasi negatif yang kuat antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja pada anggota Unit Dalmas. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat stres kerja secara langsung berbanding terbalik dengan peningkatan tingkat kepuasan kerja.

Profesi sebagai polisi, khususnya Dalmas, termasuk merupakan pekerjaan yang beresiko tinggi. Para personel harus siap siaga menghadapi gejala di dalam proses pengamanan demonstran. Belum lagi tekanan-tekanan lain yang bisa mengakibatkan stres seperti beban kerja dan persoalan birokrasi. Dengan adanya kerawanan bahaya dan beban kerja Dalmas yang berat dapat mengakibatkan personel mengalami persoalan psikologis yang mengarah pada stress. Berbeda dengan kepemimpinan maupun lingkungan kerja yang merupakan faktor eksternal. Faktor personal ini sangat menentukan bagaimana personel menilai kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai studi terdahulu yang menunjukkan terdapat interaksi negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja (Rahman & Shanjabin, 2022; Rostami et al., 2022). Penelitian ini sekaligus menyatakan hasil yang berbeda dengan penelitian (Almaida & Purnomo, 2021).

Pengaruh Lingkungan (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja personel pada Unit Pengendalian Massa (Dalmas) Direktorat Samapta Polda Kaltim. Lingkungan kerja tidak dengan sendirinya mendorong kepuasan kerja. Sebagaimana keterangan dari (Pranitasari et al., 2022) bahwa bahwa lingkungan kerja tidak secara langsung memengaruhi kepuasan kerja, namun keterlibatan kerja justru menjadi mediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sehingga, lingkungan kerja saja tidak secara otomatis mendorong kepuasan kerja personel kepolisian, dibutuhkan mediasi lain supaya lingkungan kerja bisa mendorong kepuasan, misalkan keterlibatan kerja (Pranitasari et al., 2022) atau motivasi (Budiono et al., 2021).

Penjelasan di atas mungkin dapat menjelaskan alasan mengapa hasil penelitian ini bertolak belakang dengan berbagai penelitian sebelumnya yang cenderung konsisten menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja polisi (Boka & FoEh, 2024; Halim, 2023; Kumar, 2021; Paoline & Gau, 2020; Wijayanty, 2018).

SIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personel Unit Dalmas. Sebaliknya, terdapat interaksi negatif yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja yang mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat stres kerja berbanding terbalik dengan peningkatan tingkat kepuasan kerja.

Adapun saran yang dapat diajukan adalah agar pimpinan unit pengendalian massa (Dalmas) Direktorat Samapta Polda Kaltim mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang lebih personal. Pendekatan ini bertujuan untuk lebih memahami kebutuhan psikologis personil dan mengurangi tingkat stres kerja yang mereka alami. Disamping itu, usaha guna menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung perlu dilakukan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja personel. Dengan demikian, diharapkan dapat terwujud suasana kerja yang lebih produktif dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Mnausia*. UISU Press.
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 19–32.
- Alrefaei, F. (2020). Job Satisfaction: Analysis of the Institute of Public Administration. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 8(12), 80–83. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0812008>
- Anwar, S., Yusnita, N., & Sunaryo, W. (2024). Improving Employee Performance through Strengthening Transformational Leadership and Job Satisfaction in the Bogor Regency Civil Service Police Unit. *West Science Business and Management*, 2(02), 275–280. <https://doi.org/10.58812/wsbm.v2i02.997>
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice (10th Edition)*. Cambridge University Press.
- Aryanto, T., Tukinah, U., Hartarini, Y. M., & Lubis, F. M. (2020). Connection of Stress and Job Satisfaction to Successful Organizational Stress Management: A Literature Review. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science*, 7(11), 217–225. <https://doi.org/10.22161/ijaers.711.26>
- Balqis, S. A., Setyabudi, C. M., & Dharma, S. (2021). Work Life Balance: Studi Empiris Keterlibatan Anggota, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Anggota Organisasi di Polda Metro Jaya. *Jurnal Litbang Polri*, 24(2), 22–35. <https://doi.org/10.46976/litbangpolri.v24i2.152>
- Boka, M. O., & FoEh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja pada Aparat Kepolisian Daerah NTT (Studi pada Direktorat Intelijen Keamanan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 173–182. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1891>
- Boyanov, N., & Andonov, V. (2024). Non-Invasive Stress Estimation in Simulative Endoscopy Setting: Literature Review. *Folia Medica*, 66(1), 7–11. <https://doi.org/10.3897/folmed.66.e115645>
- Budiono, H., Widjaya, O. H., Jonnardi, J., & Jasmine, I. (2021). The Effect of Work Environment on Work Satisfaction Among PWC Indonesia Employees with Motivation as Mediating Variable. *Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)*, 570(Icebsh), 165–169. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.027>
- Cheung, Y. K., & Li, J. C. M. (2023). Predictors, Mediators and Moderators of Police Work-Related Stress: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph20032253>
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications. Inc.
- Detik.com. (2024). *Demo Buruh di Samarinda Ricuh, Massa Rusak Pagar Kantor Bea Cukai*. Detik.Com.

- Halim, S. E. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran. *Nobel Management Review*, 4(2), 181–191. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4019>
- Handoko, H. (2018). *Manajemen Personalia & Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasan, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman (Sams) Sepinggang Balikpapan. *Jurnal Benefita*, 1(3), 134. <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i3.1076>
- Hasan, S., Made Santi, N. D., Nugroho, H., Muniarty, P., Amruddin, Santoso, A., Sarjana, S., Afandi, A., Puspito Sari, Y., AKhmad Tarigan, B., & Solehudin. (2022). Pengantar Manajemen. In *Pt. Global Eksekutif Teknologi* (Issue September).
- Herawati, J., Kurniawan, I. S., & Setyaningsih, I. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, keadilan prosedural, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Akuntabel*, 19(1), 109–116. <https://doi.org/10.30872/jakt.v19i1.10639>
- Koteski, C., & Petkosk, G. (2022). Management of Human Resource. *International Journal of Economics, Management and Tourism*, 2(2), 162–169.
- Kumar, T. K. V. (2021). The Influence of Demographic Factors and Work Environment on Job Satisfaction Among Police Personnel: An Empirical Study. *International Criminal Justice Review*, 31(1), 59–83. <https://doi.org/10.1177/1057567720944599>
- Makayasa, M. A., Sitorus, T., & Setyabudi, C. M. (2020). The Effect of Ethical Leadership, Code of Ethics on Integrity Mediated by Job Satisfaction. *Widyakala: Journal of Pembangunan Jaya University*, 7(2), 61. <https://doi.org/10.36262/widyakala.v7i2.339>
- Mulidya, E., Sunaryo, H., & Khoirul, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada KUD Pakis Kec. Pakis Kab Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*, 1(1), 76–87.
- Paoline, E. A., & Gau, J. M. (2020). An Empirical Assessment of the Sources of Police Job Satisfaction. *Police Quarterly*, 23(1), 55–81. <https://doi.org/10.1177/1098611119875117>
- Pranitasari, D., -, J., Said, M., & Nugroho, S. H. (2022). The Mediating Effect of Work Engagement on competence, work environment and job satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 365. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i3.7346>
- Prasinta, D. J., Jarkawi, & Kase, E. (2023). *Strategis Kepemimpinan*. www.sulur.co.id
- Prayudi, A., Warsani, P. S., & Anidya, D. A. (2022). *Kepemimpinan*. UMA Press.
- Rahman, G. M., & Shanjabin, S. (2022). The trilogy of job stress, motivation, and satisfaction of police officers: Empirical findings from Bangladesh. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 4(1), 85–99.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(3), 505–514.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020b). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. 15(2), 505–515.

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v17i1.718>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/718>

[https://doi.org/10.1016/S1005-8885\(08\)60090-4](https://doi.org/10.1016/S1005-8885(08)60090-4)

- Rostami, A., Ghazinour, M., Burman, M., & Hansson, J. (2022). Job satisfaction among Swedish police officers: The role of work-related stress, gender-based and sexual harassment. *Frontiers in Public Health*, 10, 889671. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.889671>
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2020). Strong Point Kinerja Karyawan. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2). Nizamia Learning Center.
- Suhirno, Madjid, R., Sukotjo, E., & Yusuf. (2023). The Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Mediating the Influence of Transformational Leadership on the Performance of Police Personnel Polda Sultra Work Unit. *International Journal of Membrane Science and Technology*, 10(4), 1732–1745. <https://doi.org/10.15379/ijmst.v10i4.2318>
- Tamar, M., Alfitra, N. F., Aras, F. U., Ikhsan, M., Fatihah, N., Albar, M., Saadah, A., Tholibon, D. A., & Sunarsi, D. (2022). Employee job satisfaction: The effect of transformational e-leadership. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 639(Icphs 2021), 48–51.
- Thakur, D. J., Dayal, G., Kumar, V., & Kaur, M. (2022). How leadership style creates an impact on job satisfaction level of employees in an organization. *International Journal of Health Sciences*, 6(March), 11552–11558. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns1.7844>
- Tribunews Kaltim. (2024). *Demo di Depan DPRD Kaltim Ricuh, Mahasiswa Dibubarkan Paksa dengan Water Cannon*. Tribunews.Com.
- Tsanyatha, M., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Pos Kcu Surabaya 60000. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 379. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/4621/3024>
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara.
- Wijayanty, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polri Di Polres Tanjung Jabung Barat. *Jumanji (Jurnal Manajemen Jambi)*, 1(2), 58–69. <https://doi.org/10.35141/jmj.v1i2.147>